

## **SISTEM INFORMASI PRESTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN MENGGUNAKAN Kuantifikasi Skor Nilai Berbasis Web**

**Yusuf Sumaryana<sup>1</sup>, Dede Koswara<sup>2</sup>**

2) Prodi Manajemen Informatika

STMIK DCI

Sindanglengo 003/005 Kel. Sukamajukidul Kec. Indihiang Kota Tasikmalaya

E-mail: [yusuf.sumaryana@gmail.com](mailto:yusuf.sumaryana@gmail.com)

2) SMPN 1 Karangjaya

Jl. Dewi Sartika No. 19 Cineam Tasikmalaya

Email : [dedekoswara1967@gmail.com](mailto:dedekoswara1967@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin meningkat, telah banyak diciptakan sarana – sarana baru untuk membantu perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Komputer merupakan teknologi yang memiliki peranan penting sebagai alat untuk menciptakan informasi yang tepat, cepat dan dapat diandalkan. Selain itu diperlukan juga suatu system informasi untuk membantu pemerintahan dalam mengolah informasi yang sesuai dengan kebutuhan pemerintahan.

Menyadari pentingnya hal tersebut bagi sebuah pemerintahan, penulis melakukan penelitian mengenai kebutuhan akan system di Pemkot Tasikmalaya. Untuk memenuhi kebutuhan informasi tersebut maka penulis melakukan analisis dan perancangan system informasi mengenai pengelolaan data Kuantifikasi Pegawai, yaitu dengan mempelajari teori – teori pendukung dan mengumpulkan data maupun keterangan khususnya yang berkaitan dengan Skor Nilai Pegawai berbasis web.

Sebagai hasil penelitian tersebut, penulis mengusulkan rancangan system informasi pengelolaan Kuantifikasi skor Nilai Pegawai , yang akan menghasilkan informasi dan laporan yang mendukung pihak Penilai dalam mengambil keputusannya.

**Katakunci : Sistem, Nilai, Pegawai**

### **I. PENDAHULUAN**

Penilaian pekerjaan merupakan suatu cara sistematis yang menggunakan beberapa pertimbangan, tetapi tentunya tidak menghilangkan kebutuhan untuk menggunakan pertimbangan. Dalam prakteknya di lapangan agak sukar untuk menyusun suatu pedoman penilaian pekerjaan yang taat asas dan bebas dari ambiguitas. Karena permasalahan ini Pemkot Tasikmalaya mencoba menggunakan rencana yang distandarisasikan dengan melakukan

penilaian kerja berdasarkan kedisiplinan dan prestasi kerja.

Dalam usaha mencapai tujuan itu diperlukan adanya pegawai yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan, bermental baik, berwibawa dan sadar akan tanggungjawab dalam menjalankan tugasnya, maka untuk membina pegawai yang memiliki mental itu diperlukannya adanya peraturan yang memuat pokok - pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati.

Dalam hal ini juga salah satu ukuran keberhasilan dari departemen sumber daya manusia adalah bagaimana prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Hal ini bisa diketahui dengan melakukan penilaian prestasi kerja. Hasil penilaian dapat diukur dengan membandingkan dan mengevaluasi kembali. Bagi seorang pegawai hasil penilaian prestasi kerja sangat penting dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal dalam usaha mencapai prestasi kerja yang tinggi, suatu perusahaan harus memperlihatkan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kemampuan dan faktor motivasi agar pencapaian prestasi kerja optimal.

Prestasi kerja yang dicapai oleh seorang PNS yang berada di lingkungan pemerintah kota Tasikmalaya hingga saat ini cenderung subjektif sehingga dalam kenyataannya penentuan baik tidaknya prestasi seseorang dinilai tidak objektif oleh beberapa pihak.

Untuk menghilangkan tanggapan perorangan itu, dan untuk mengangkat hal penilaian ini menjadi sesuatu yang jelas dan transparan maka penulis mencoba mengangkat sebuah judul “**SISTEM INFORMASI PRESTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN MENGGUNAKAN KUANTIFIKASI SKOR NILAI BERBASIS WEB**”

## **II. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Tinjauan Pustaka**

#### **2.1.1 Teknik Skala Pengharkatan Grafik**

Teknik penilain prestasi yang paling sederhana adalah Skala Pengharkatan grafik. Didalam Skala mencantumkan sejumlah faktor (

Seperti Kualitas dan Kuantitas ) dan juga suatu jajaran prestasi dari prestasi yang tidak memuaskan sampai pada prestasi yang luar biasa bagi tiap faktor. Setiap pegawai yang dinilai diharkat dengan melingkari atau memberi tanda cheqless pada nilai yang paling cocok bagi level prestasi atas tiap faktor. Nilai yang ditetapkan bagi setiap faktor dijumlahkan.

#### **2.1.2 Metode Pemeringkatan Berselang – Seling**

Teknik penilaian pegawai yang populer dan sederhana lainnya adalah dengan memeringkat prestasi para pegawai dari yang terbaik hingga yang terjelek atas beberapa faktor. Karena biasanya lebih mudah membedakan antara pegawai dengan prestasi yang terjelek dengan yang terbaik daripada hanya memeringkatkan mereka, maka metode ini, pertama berselang – seling merupakan metode yang paling populer.

Dalam metode ini, pertama - tama mendaftarkan seluruh pegawai yang akan diharkat dan kemudian mencoret nama pegawai yang tidak cukup diketahui dengan baik untuk diperingkatkan.

Kemudian mengidentifikasi pegawai yang berprestasi paling tinggi berdasarkan faktor – faktor yang diukur, termasuk mereka yang berprestasi paling rendah. Hal ini dilakukan dengan menggunakan format seperti terlihat digambar 2.2, selanjutnya menetapkan pegawai dengan prestasi terbaik nomor dua dan pegawai berprestasi paling rendah nomor dua; hal ini dilakukan berselang – seling antara yang tertinggi dan yang terendah hingga semua

pegawai yang perlu diharkat telah diperingkatkan.

### 2.1.3 Metode Perbandingan berpasangan

Metode ini membantu dalam hal mengefektifkan metode pemeringkatan. Dalam metode ini setiap pegawai yang dinilai diperbandingkan satu sama lain secara berpasangan dalam tiap faktor ( Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan dan Sebagainya).

Anggaplah terdapat lima pegawai yang akan dinilai; Dalam

metode perbandingan berpasangan anda perlu membuat bagan seperti yang terlihat dari gambar 2.3, dari semua kemungkinan pasangan untuk tiap figur. Kemudian, tetapkanlah ( dengan tanda + atau tanda - ) pegawai yang lebih baik dalam berpasangan yang bersangkutan. Selanjutnya, jumlahkan berapa kali seorang pegawai dinilai baik. Dalam gambar 2.3 Bob memperoleh peringkat paling tinggi dalam faktor kuantitas pekerjaan, sedangkan Art memperoleh peringkat paling tinggi dalam hal kreativita

UNTUK FAKTOR "KUALITAS PEKERJAAN"						UNTUK FAKTOR " KREATIVITAS "					
Pegawai yang diharkat						Pegawai yang diharkat					
Diban- dingkan dengan	A Art	B Bob	C Chuck	D Diane	E Ed	Diban- dingkan dengan	A Art	B Bob	C Chuck	D Diane	E Ed
A Art		+	+	-	-	A Art		-	-	-	-
B Bob	-		-	-	-	B Bob	+		-	+	+
C Chuck	-	+		+	-	C Chuck	+	+		-	+
D Diane	+	+	-		+	D Diane	+	-	+		-
E Ed	+	+	+	-		E Ed	+	-	-	+	

Bob Dinilai paling Tinggi disini

Art Dinilai paling Tinggi disini

**Gambar 2.3 Memeringkatkan Pegawai dengan Metode Perbandingan berpasangan.**

*Catatan : + berarti " lebih baik dari ; " - berarti " lebih jelek dari." Jumlahkan tanda + dalam tiap kolom pada masing – masing bagan untuk memperoleh pegawai yang diperingkat paling tinggi.*

### 2.1.4 Metode Distribusi Paksa

Metode ini serupa dengan cara "Memberi Nilai pada Kurva ". Dengan metode ini, presentase pegawai yang akan di harkat yang telah ditetapkan sebelumnya ditempatkan dalam

berbagai katagori prestasi, sebagai contoh anda dapat memutuskan untuk menyusun distribusi pegawai sebagai berikut:

15 % Pegawai Berprestasi Tinggi

20 % Pegawai Berprestasi Rata – rata  
Tinggi  
30 % Pegawai Berprestasi Rata - rata  
20 % Pegawai Berprestasi Rata - rata  
Rendah  
15 % Pegawai Berprestasi Rendah

salah satu cara praktis untuk melakukan hal itu adalah dengan menulis nama tiap pegawai pada kartu index terpisah. Selanjutnya, Untuk tiap faktor yang dinilai ( kualitas pekerjaan, kreativitas dan sebagainya ) setiap kartu pegawai diletakkan di masing – masing katagori yang sesuai .

### 2.1.5 Metode Gabungan

Dalam Praktek sebuah perusahaan atau instansi pada Umumnya mengkombinasikan beberapa alat penilaian. Masalah dan Isu dalam Penilaian Prestasi. Metode ini pada dasarnya merupakan pengharkatan grafik yang dilengkapi dengan uraian untuk menjelaskan faktor – faktor yang diukur. Disamping itu, terdapat bagian Komentar dibawah tiap faktor ( Lihat gambar 2.4 ). Hal ini memungkinkan pengharkat untuk mencantumkan beberapa insiden kritis yang relevan. Metode Pengharkatan kuantitatif memungkinkan perbandingan antar pegawai dan karenanya berguna sebagai dasar pengambilan keputusan tentang gaji, Pemindahan, dan Promosi.

Bacalah Definisi tiap faktor manajemen dibawah dan pilihlah peringkat yang paling akurat menggambarkan pegawai yang bersangkutan. Apabila setelah membaca definisi tersebut, ditentukan bahwa bidang keterampilan tidak tertunjukkan karena hakikat posisi pegawai cantumkan TD ( Tidak dapatDiterapkan ). Penilaian anda atas tiap faktor manajemen di bawah seyogyanya berkaitan langsung dengan prestasi pegawai yang sesungguhnya dalam pelaksanaan pekerjaan.

Keterampilan Perencanaan – kadar dimana pegawai: - Menetapkan Prioritas bidang Sasaran - Merancang rencana Jk Pendek - Menyusun Jadwal yg dapat dilaksanakan - Mengantisipasi masalah yg mungkin timbul dalam hal upaya yang diinginkan.	( PILIH SALAH SATU )		
	1	Jauh melebihi persyaratan	
	4	Biasanya memenuhi Persyaratan	
	3	Benar – benar memenuhi Persyaratan	
	2	Biasanya melebihi persyaratan	
	6	Tidak dapat melebihi Persyaratan	

Komentar :

Keterampilan Pengorganisasian : - Mengelompokkan aktivitas untuk mengoptimalkan pendayagunaan sumber personalia dab material dalam pencapaian tujuan  - Menguraikan batasan tanggung jawab dan wewenang bawahan dengan jelas - Memperkecil kebingungan dan ketidak efesienan dalam pelaksanaan kerja	( PILIH SALAH SATU )		
	3	Benar benar memenuhi persyaratan	
	2	Biasanya melebihi persyaratan	
	5	Tidak dapat memenuhi persyaratan	
	1	Jauh melebihi persyaratan	
	4	Biasanya memenuhi persyaratan	

Komentar :

Keterampilan Pengendalian – kadar dimana pegawai :  - Menetapkan prosedur yang tepat untuk tetap mengetahui kemajuan pelaksanaan tugas bawahan.  - mengidentifikasi penyimpangan dalam upaya pencapaian tujuan kerja  - Menyesuaikan penyimpangan pelaksanaan kerja untuk memastikan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan	( PILIH SALAH SATU )		
	1	Jauh melebihi persyaratan	
	4	Biasanya memenuhi Persyaratan	
	3	Benar – benar memenuhi Persyaratan	
	2	Biasanya melebihi persyaratan	
	6	Tidak dapat melebihi Persyaratan	
Komentar :			

**Gambar 2.4 : Metode Gabungan**

## **2.2 Sistem Informasi**

### **2.2.1 Pengertian Sistem dan Informasi**

Menurut Jogiyanto. HM sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur - prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu (1995 : 1 ).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem terdiri dari komponen, elemen atau sub sistem yang mempunyai hubungan dan berfungsi untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan Informasi adalah hasil dari pengolahan data dalam bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya dengan menggambarkan suatu kejadian yang nyata yang digunakan untuk pengambilan keputusan ( 1995 : 10 ).

### **2.2.2 Pengertian Sistem Informasi**

Menurut Wilkinson dan C. Kneer Sistem informasi adalah suatu kerangka kerja dengan mana sumber daya ( manusia dan komputer )

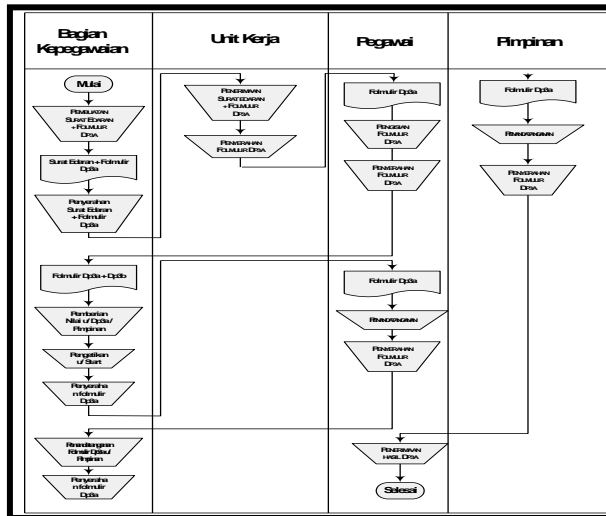
dikoordinasi untuk merubah masukkan data menjadi keluaran informasi guna mencapai sasaran perusahaan ( 1993 : 43 ).

### **2.2.3 Sistem Informasi Manajemen**

Menurut Chusing Barry.E Sistem Informasi Manajemen ( SIM ) adalah kumpulan manusia dan sumber modal dalam organisasi yang bertanggung - jawab untuk mengumpulkan dan pengolahan data untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi setiap tingkat manajemen dalam perencanaan dan pengendalian aktivitas - aktivitas organisasi ( 1992 : 10 ).

## **III. ANALISIS MASALAH**

Agar dapat mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan yang ada pada sistem Informasi Pegawai dibutuhkan sebuah analisis masalah yang berdasarkan pada keadaan sistem yang berjalan. Adapun sistem yang sedang berjalan pada saat ini penyusun gambarkan dalam Flowmap berikut ini berikut ini:



**Gambar 3.1 : Flowmap Penilaian Prestasi Kerja**

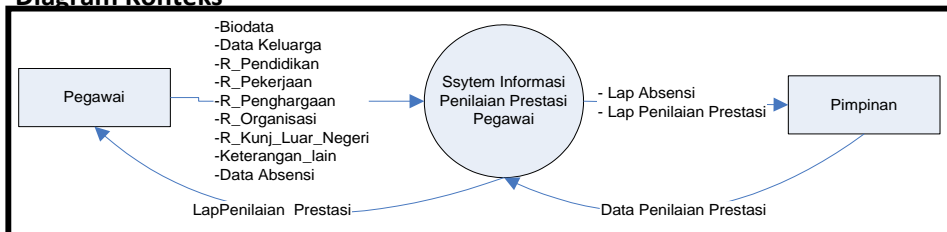
#### IV. PERANCANGAN SISTEM

##### 4.1. Rancangan Data Flow Diagram (DFD)

Data Flow Diagram merupakan alat Bantu yang digunakan untuk mendiskripsikan sistem secara lengkap dan jelas, baik sistem yang sudah ada maupun sistem yang masih dalam rancangan. Dalam data flow diagram ini dijelaskan mengenai aliran data, proses informasi, hasil data dan sumber tujuan data yang dilakukan oleh sistem.

Tingkatan atau level data flow diagram (DFD) dimulai dari diagram konteks, yaitu diagram yang menjelaskan dan menggambarkan mengenai sistem secara umum yang terdiri dari beberapa eksternal entity (elemen-elemen diluar sistem) yang memberikan input kedalam sistem. Diagram konteks tersebut akan diuraikan lagi ke dalam beberapa level diagram yang ada dalam sistem sehingga menghasilkan uraian sistem yang lebih terinci.

##### Diagram Konteks



**Gambar 4.1 Gambar Diagram Konteks**



## V. IMPELEMENTASI DAN PENGUJIAN

### 5.1. IMPLEMENTASI

Dalam tahap selanjutnya yaitu tahap implementasi penulis membagi perangkat – perangkat yang digunakan menjadi 2 bagian yaitu perangkat untuk lingkungan pengembangan dan perangkat untuk lingkungan oprasional.

#### 5.1.1. LINGKUNGAN PENGEMBANGAN

Lingkungan pengembangan adalah lingkungan tempat aplikasi dibuat atau dikembangkan. Berdasarkan jenisnya perangkat yang digunakan dibagi 2 bagian yaitu perangkat keras dan perangkat lunak

##### 1. Perangkat keras

Perangkat keras berupa seperangkat komputer dan perangkat keras pendukung lainnya yang digunakan dalam pengembangan aplikasi tugas akhir.

Perangkat keras yang digunakan antara lain:

- Processor* Intel (R) Pentium (R) 4 CPU 1 .80 GHZ,~1,8 GHZ
- Motherboard* ASUS
- Memori 256 MB
- Segeat Bracuda 40 GB,7200 PM
- CD ROOM* 52x
- Monitor Samsung SyncMaster 551v15"
- Keyboard dan Mouse standar*
- CD Drive dan atau CD Writer Driver*

##### 2. Perangkat Lunak

Perangkat lunak berupa aplikasi yang digunakan untuk membantu penulis dalam mengembangkan

aplikasi tugas akhir. Perangkat lunak yang digunakan antara lain:

- Sistem Operasi *Microsoft Windows* 98
- Bahasa pemrograman Borland Delphi ver 6.0

#### 5.1.2. Lingkungan Operasional

Lingkungan opsional adalah limngkungan tempat aplikasi dapat berjalan dengan spesifikasi minimal perangkat keras dan perangkat lunak.

##### 1. Perangkat Keras

- Prosesor intel Pentium 4 CPU 1.80 GHZ ~ 1,8 GHZ
- Memori 256 MB
- Hardisk 40 GB
- CD ROM 52x
- Monitor 14 " Samsung

##### 2. Perangkat Lunak

- Sistem Operasi Microsoft Windows XP Prppesional ( 5.1, Build 2600 )
- Bahasa Pemograman BorlandDelphi ver 6.0

## 5.2 Implementasi Tampilan Layar

### a. Gambar Form Logindo



Gambar 5.10 Tampilan antar muka logindo



**b. Gambar Form Biodata**

**Gambar 5.11 Tampilan antar muka biodata**

**c. Gambar Form Tambah Pegawai**

**Gambar 5.12 Tampilan antar muka Tambah Pegawai**

**d. Gambar Form Absensi**

**Gambar 5.13 Tampilan antar muka absensi**

**e. Gambar Form Prestasi**

**Gambar 5.14 Tampilan antar muka prestasi**

**f. Gambar Form Lapprestasi**

**Gambar 5.17 Tampilan antar muka lap prestasi**

**VI. Kesimpulan dan Saran**

**6.1 Kesimpulan**

Setelah melakukan analisis yang sedang berjalan, ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dan diperbaharui untuk membantu system yang ada. Diharapkan dengan adanya rancangan system yang baru ini dapat membantu dalam meningkatkan dan mempercepat proses kerja penilaian prestasi pegawai dalam perhitungan akan kenaikan atau penurunan prestasi seseorang berdasarkan perbandingan DP3a tahun sekarang dengan DP3a tahun yang lalu.

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis dan perancangan sistem informasi Penilaian Prestasi pegawai adalah :

1. Dengan Dikomputerisasinya proses penilaian prestasi kerja diharapkan akan dapat mengurangi kecurangan – kecurangan yang terjadi dalam tubuh pemerintahan akibat penilaian sepihak dari oknum penilai yang menyalahgunakan jabatan.
2. Laporan yang diberikan merupakan hasil penilai yang bisa dilihat oleh banyak orang, hal ini diharapkan dalam kredibilitas penilai prestasi, jika tidak sesuai dengan

kenyataannya, keluhan yang diberikan pegawai yang lain dapat menjadi monitoring untuk kedepannya.

## 6.2 Saran

Dengan adanya keterbatasan pengetahuan pada penyusun, maka dalam pembuatan program ini masih banyak kelemahan - kelemahan yang perlu dikoreksi untuk perbaikan selanjutnya.

Saran-saran yang ingin disampaikan oleh penyusun yaitu:

1. Sebaiknya sistem penilai prestasi pegawai dapat dikembangkan menjadi suatu informasi yang yang utuh.
2. Sumber daya manusia dalam hal ini operator komputer agar diberikan pelatihan singkat dalam menggunakan penggunaan sistem ini guna meningkatkan kemampuannya dalam mengoperasikan program.

## DAFTAR PUSTAKA

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, penulis menggunakan beberapa buku sebagai bahan referensi. Adapun buku-buku yang sudah terkumpulkan saat ini adalah sebagai berikut:

- Antony Pranata, **Pemrograman Borland Delphi Edisi 3**, Penerbit ANDI Yogyakarta. 2000.
- Agus Darma, **Manajemen Personalial Edisi ketiga**, penerbit Erlangga 1995.
- Fathansyah, Ir, **Buku Teks Ilmu Komputer BASIS DATA**, Penerbit Informatika Bandung . 2001.
- George Strauss, **Manajemen Personalial Jilid II**, Penerbit

PT Pustaka Binaan Pressindo. 1986

Hariato Kristanto, Ir, **Konsep dan Perancangan Database**, Penerbit ANDI Yogyakarta. 1994.

Igne Martina, Ir, **Seri Aplikasi Pemrograman Database Menggunakan Delphi**, Penerbit PT. Elex media Komputindo Kelompok Gramedia Jakarta. 2001.

Jogianto. H.M, **Analisis dan Desain Sistem Informasi**, Edisi 1. Yogyakarta Penerbit Andi Offset. 1990.

Buku-buku, dokumen-dokumen serta bahan tulisan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang penulis ambil.

Saepulloh, Asep . Sistem Informasi Penilaian Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKLNI) Tasikmalaya. Jumika Vol 1 No 2 2014 . LPPM STMIK DCI

Yuliane, Aneu. Deni Ahmad Jakaria. 2014. Sistem Informasi Manajemen Keamanan Rukun Warga (Suatu Kajian Ilmiah Yang Diterapkan Di Rw 03 Kampung Babakan Talang Desa Cimari Kecamatan Cikoneng Ciamis) Jumika Vol1 No. 1 2014 . LPPM STMIK DCI

Ahmad, Jakaria Deni . 2014. Sistem Informasi Penilaian Dan Penghonoran Di Yayasan Rabi'ah Al-Adawiyah Tasikmalaya. Jumika vo. 1 no. 2 2014 . LPPM STMIK DCI.